

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang penting dalam suatu organisasi maupun masyarakat. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa didukung sumber daya manusia yang handal meskipun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber yang memadai. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi suatu perusahaan untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Lawrence (2007) mengemukakan sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha atau kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya kualitas sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja karyawan/pegawai, hal ini selanjutnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan dan efektivitas yang telah direncanakan.

Pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan suatu perusahaan. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap para karyawan bertujuan untuk mendukung tercapainya tugas yang dilaksanakan oleh para karyawan agar sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah ditetapkan. Dilaksanakannya fungsi pengawasan dengan baik maka tujuan perusahaan akan berjalan secara optimal serta untuk mengukur seberapa

besar tujuan tersebut telah direalisasikan. Ernie dan Saefullah (2007:317), mendefinisikan pengawasan merupakan sebagai proses dalam menetapkan ukuran kinerja dalam pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan ukuran yang telah ditetapkan tersebut.

Faktor lain yang turut berperan dalam pencapaian efektivitas kerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah kombinasi kecakapan (*skills*), kemampuan (*abilities*) dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas spesifik. Ernie dan Saefullah (2007) mengemukakan beberapa aspek dalam konsep kompetensi, yaitu pengetahuan (*knowledge*) adalah kesadaran dalam bidang kognitif, pemahaman (*understanding*) adalah kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, nilai (*value*) adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang, sikap (*attitude*) adalah perasaan (senang tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Wibowo (2013:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Tujuan organisasi atau perusahaan juga dapat terhambat apabila tidak memperhatikan faktor pembagian kerja. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan perlu adanya pembagian kerja yang baik, yang dapat memberikan penjelasan bagi

para karyawan untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Pengertian pembagian kerja (*job description*) menurut Hasibuan (2012:33), yaitu informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Pembagian kerja harus diikuti dengan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man in the right place*). Selain penempatan karyawan pada tempat yang tepat juga perlu diperhatikan tentang penyesuaian beban kerja. Pembagian kerja dilakukan dengan asumsi bahwa semakin kecil tugas yang dibebankan maka akan semakin cepat penyelesaiannya dari waktu, semakin ringan dari segi tenaga yang digunakan, semakin mudah didalam penggunaan pikiran, semakin hemat biaya yang digunakan.

Efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri. Efektivitas karyawan pada prinsipnya adalah karyawan didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Banyak terdapat pengerajin dan para pengusaha di bidang furniture dan industri meubel di Jepara. Salah satu pelaku usaha di bidang meubel adalah PT. Baroba Furniture Jepara yang memproduksi berbagai jenis meubel serta ukiran khas Jepara. Berikut omzet penjualan PT. Baroba Furniture Jepara tahun 2015-2017:

**Tabel 1.1.****Omzet Penjualan PT. Baroba Furniture Jepara Tahun 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Penjualan (Rupiah)</b>	<b>Penurunan (%)</b>
2014	5.294.000.000,-	-
2015	4.145.000.000,-	78,29
2016	3.470.000.000,-	83,71
2017	3.045.000.000,-	87,75
<b>Rata-rata</b>	<b>2.520.000.000,-</b>	<b>83,25</b>

Sumber : PT. Baroba Furniture Jepara, 2017

Tabel 1.1 memperlihatkan penurunan penjualan di PT. Baroba Furniture Jepara dari tahun 2014 sebesar Rp. 5.294.000.000,- menjadi Rp. 3.040.000.000,- pada tahun 2017. Semakin berkembangnya sarana dan prasarana untuk mendukung perusahaan menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik disamping pengawasan kerja dan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi karyawan tersebut. Hal ini masih perlu ditingkatkan terutama berkaitan dengan proses pembagian kerja yang belum sesuai dengan kompetensi yang ada karena adanya teknologi baru yang digunakan di PT. Baroba Furniture Jepara. Pengawasan yang baik juga diperlukan untuk mengevaluasi penerapatan standar operasional dalam mengoperasikan sarana dan prasarana kerja yang baru.

Fitria Ulpah (2016) menyatakan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap efektivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Safran Efendi Pasaribu (2017), bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Rukmini dan Sri Murniyanti (2014) menyatakan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja



karyawan. Berbeda pendapat Linawati dan Suhaji (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Penelitian Novi Catur (2015) mengatakan bahwa pembagian kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Allien Hikmawati, Hery Sawiji, Anton Subarno (2012), bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **PENGARUH PENGAWASAN, KOMPETENSI DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BAROBA FURNITURE JEPARA.**

## **1.2. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.2.1. Variabel independen terdiri dari pengawasan, kompetensi dan pembagian kerja adapun variabel dependen adalah efektivitas kerja.
- 1.2.2. Penelitian mengambil obyek penelitian di PT. Baroba Furniture Jepara.
- 1.2.3. Responden yang diteliti adalah seluruh karyawan di PT. Baroba Furniture Jepara.
- 1.2.4. Penelitian ini dilakukan bulan Maret – Juli 2018.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Perkembangannya teknologi permesinan yang digunakan oleh PT. Baroba Furniture Jepara untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja perlu

didukung oleh sumber daya manusia yang ada. Efektivitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolok ukur berhasil tidaknya pelaksanaan pengawasan, kompetensi dan pembagian kerja yang telah dilakukan perusahaan pada karyawannya. Pengawasan, kompetensi dan pembagian kerja merupakan faktor-faktor yang turut mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT. Baroba Furniture Jepara.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara?
- 1.3.4. Apakah ada pengaruh pengawasan, kompetensi dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Menguji pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara.
- 1.4.2. Menguji pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara.

1.4.3. Menguji pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara.

1.4.4. Menguji pengaruh pengawasan, kompetensi dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Baroba Furniture Jepara secara berganda.

### **1.5. Kegunaan Penelitian**

#### **1.5.1. Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama yang berkaitan dengan masalah yang terjadi dalam penelitian dan juga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya serta menambah keilmuan bagi para mahasiswa.

#### **1.5.2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam membuat kebijakan menyangkut nilai-nilai strategis efektivitas kerja karyawan terutama untuk meningkatkan pengawasan, kompetensi dan pembagian kerja.

#### **1.5.3. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta peneliti dapat memahami kompetensi, pengawasan dan pembagian kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan.